



CONSEIL

Cent soixante et onzième session

5-9 décembre 2022

Rapport annuel sur les politiques, procédures et mesures mises en place par l'Organisation en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

Résumé

Le présent document contient des informations actualisées sur les politiques, procédures et mesures mises en place par l'Organisation en matière de prévention du harcèlement sexuel et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. On y fait le point de la situation actuelle et des prochaines étapes s'agissant de la gouvernance et des politiques, de la prévention et de la sensibilisation, des voies de signalement, des enquêtes et de la responsabilité.

Suite que les participants à la Réunion conjointe du Comité financier et du Comité du Programme et le Conseil sont invités à donner

Les participants à la Réunion conjointe du Comité du Programme et du Comité financier et le Conseil sont invités à prendre note des informations actualisées et des mesures prises par l'Organisation dans le cadre de l'action qu'elle mène pour prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles qui sont exposées dans le présent rapport annuel, et à donner les indications qu'ils jugeront utiles.

Pour toute question relative au contenu du présent document, prière de s'adresser à:

M. Laurent Thomas
Directeur général adjoint
Tél.: +39 06 5705 5042
Courriel: DDG-Thomas@fao.org

I. Contexte

1. La FAO a pour ambition de développer une culture interne fondée sur l'attention aux autres, propice à un environnement où règnent la sécurité, la confiance, le respect et l'inclusivité, où l'inaction en cas de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles n'est pas tolérée, où chacun peut s'exprimer et où les démarches entreprises sont justes et centrées sur la victime, et où les auteurs sont tenus de rendre des comptes.
2. La FAO ne tolère aucune forme de harcèlement ni d'inconduite à caractère sexuel au sein de son personnel, qu'elle vise un bénéficiaire d'assistance, un employé de la FAO ou un partenaire de l'Organisation. Le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles sont contraires aux droits humains ainsi qu'aux valeurs fondamentales de l'Organisation et de ses Membres.
3. Une deuxième enquête de satisfaction a été menée auprès du personnel de la FAO à partir du 21 mars 2022 et sert de référence pour l'évaluation des progrès accomplis depuis la dernière enquête de satisfaction, qui date de 2019. Les résultats révèlent une nette amélioration par rapport à 2019, en particulier dans les domaines de la communication, de l'encadrement et de la direction, des comportements éthiques et des fautes, ainsi que du développement. L'enquête comportait des questions précises sur les comportements contraires à l'éthique et les fautes, y compris le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
4. Les résultats mettent en évidence une amélioration globale en ce qui concerne la sensibilisation (+15 pour cent) et la confiance (+14 pour cent) dans les mécanismes de justice interne de la FAO. On constate également une diminution du nombre de membres du personnel ayant été victimes (-7 pour cent) ou témoins (-10 pour cent) de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination ou d'abus de pouvoir sur leur lieu de travail par rapport à l'enquête de 2019.
5. Cela étant, les résultats indiquent encore que la majorité des incidents de ce type ne sont pas signalés. L'idée qu'il n'y aurait de toute façon pas de suites (dans 57 pour cent des cas) et la peur des représailles (dans 48 pour cent des cas) sont les deux principaux motifs d'inaction des membres du personnel face au harcèlement sexuel. Compte tenu de ce qui précède, l'Organisation continuera d'accorder la priorité aux activités de sensibilisation en œuvrant pour que chacun puisse exprimer ses inquiétudes en toute sécurité, que personne ne subisse de représailles et que l'obligation de rendre des comptes soit renforcée¹.
6. Le *Rapport annuel de l'Inspecteur général – 2021* fait aussi état d'une baisse du nombre de dossiers ouverts à la suite d'allégations de harcèlement et d'abus de pouvoir par rapport à l'année précédente. Le nombre de dossiers en lien avec des allégations de harcèlement sexuel est quant à lui resté statistiquement identique pendant ces deux années. En revanche, le nombre de cas d'allégations d'exploitation ou d'atteintes sexuelles a augmenté par rapport à l'année précédente². Cette hausse est équivalente à celle observée en 2020 par rapport au nombre de cas comptabilisés en 2019 et peut être le signe que le travail de communication de la FAO a continué de renforcer la confiance dans le système en place, ce qui a eu l'effet supplémentaire de créer des conditions plus favorables aux signalements.
7. S'agissant de la diminution des dossiers en rapport avec des allégations de harcèlement, de nombreux facteurs ont conduit à la baisse observée au cours des années précédentes. Elle pourrait être le résultat, entre autres, des programmes de formation ciblés conçus pour prévenir ces comportements et des changements qu'il a fallu apporter aux modalités de travail en raison de la pandémie.

¹ Des informations plus détaillées sur les activités de prévention et de communication sont exposées aux paragraphes 28 à 33 du présent rapport.

² [FC 191/9.1](#) – paragraphe 40 du *Rapport annuel de l'Inspecteur général – 2021* (page 20): «Durant la période considérée, le Bureau a ouvert six dossiers au titre de la Politique en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. L'une de ces affaires a été classée au motif que les allégations n'étaient pas fondées, une deuxième ne relevait pas du mandat du Bureau et a été transmise à un autre organisme des Nations Unies, et deux autres ont été classées peu de temps après la fin de la période considérée (en février 2022) faute d'éléments pour les corroborer. Deux affaires restaient en cours.»

L'Organisation tient compte de ces éléments et poursuit son travail de sensibilisation au harcèlement sur le lieu de travail et aux moyens d'y remédier, qu'ils soient officiels ou informels.

8. La FAO convient que la situation s'améliore mais est consciente du fait qu'il faut continuer à déployer des efforts pour prévenir le harcèlement et les inconduites à caractère sexuel et y réagir efficacement. Il est indispensable de faire preuve d'une grande fermeté pour appliquer la politique de tolérance zéro, et la direction doit absolument donner le ton pour promouvoir un lieu de travail plus éthique. Le Directeur général et l'équipe de direction pilotent les activités de l'Organisation dans ce domaine et demandent son soutien à l'ensemble du personnel compte tenu de la responsabilité collective qui existe en ce qui concerne la lutte active contre le harcèlement, le harcèlement sexuel ainsi que l'exploitation et les atteintes sexuelles.

9. Il faut mener une action soutenue, qui s'inscrive dans la durée, pour résoudre les problèmes systémiques qui permettent à des membres du personnel de la FAO de commettre des actes de harcèlement et d'inconduite à caractère sexuel et transformer la culture interne de l'Organisation. La FAO continuera d'investir dans des outils de prévention et de sensibiliser en permanence afin d'enraciner la responsabilité de promouvoir un environnement de travail fondé sur le respect dans toute l'Organisation. Elle continuera également d'intégrer une perspective centrée sur la victime, conformément aux initiatives et pratiques optimales du système des Nations Unies, lors du traitement des plaintes pour harcèlement et inconduite à caractère sexuel.

10. Le rapport porte sur l'évolution de la situation entre septembre 2021 et septembre 2022.

II. Mise en harmonie avec les initiatives prises dans le système des Nations Unies

11. L'Organisation sait que les cadres ont la responsabilité de veiller à la sécurité et au respect sur le lieu de travail et que le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles sont étroitement liés à des problèmes tels que le racisme et la discrimination, comportements qui entravent, dans la pratique, l'exécution des activités prescrites. La FAO continue de mettre son poids derrière plusieurs initiatives des Nations Unies et d'y participer, notamment l'Équipe spéciale [chargée de la lutte contre le racisme et de la promotion de la dignité pour tous dans le système des Nations Unies](#), le Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion³, [UN-Globe](#), la [Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap](#) et le [plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#).

12. Sur la question du racisme, la FAO a mené une enquête à la fin de l'année 2021 pour recueillir des données sur le racisme subi par les membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions, conformément à l'approche suivie dans le système des Nations Unies. Les résultats ont révélé certains aspects positifs, mais ont aussi fait ressortir des domaines où l'on pouvait en faire davantage. Si 83 pour cent des personnes interrogées ont déclaré ne pas avoir subi de racisme ni de discrimination raciale, 17 pour cent d'entre elles ont dit en avoir été victimes et, parmi elles, 64 pour cent n'avaient pas réagi. Seuls 59 pour cent des personnes interrogées ont dit savoir comment déposer une plainte pour discrimination raciale au sein de l'Organisation. Ces chiffres montrent qu'il faut mieux informer les membres du personnel au sujet des actions à entreprendre lorsque l'on est victime ou témoin de racisme ou de discrimination.

13. L'enquête s'inscrit dans les efforts menés par l'Organisation pour créer un lieu de travail davantage fondé sur le respect. Les données collectées serviront à orienter les activités futures, telles que des séances et webinaires d'information et de sensibilisation ciblés, dont certains ont déjà commencé. L'idée est de faire en sorte que tous les membres du personnel comprennent que ces comportements ne sont pas tolérés et sachent comment déposer une plainte. D'autres initiatives seront entreprises dans le même domaine sur la base du travail que réalise le Corps commun d'inspection sur les «mesures et dispositifs visant à prévenir et à combattre le racisme et la discrimination raciale dans les institutions du système des Nations Unies» une fois que le rapport final aura été publié.

³ Le mandat du Groupe de travail sera approuvé à la prochaine session du Comité de haut niveau sur la gestion.

14. On trouvera aux paragraphes suivants des renseignements plus détaillés sur la participation de la FAO aux initiatives qui portent sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles et s'étendent à l'ensemble du système des Nations Unies.

Prévention du harcèlement sexuel

15. La FAO continue de se mobiliser activement dans plusieurs enceintes à l'échelle du système des Nations Unies, en particulier dans le cadre des activités de l'[Équipe spéciale pour la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies \(Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination \[CCS\] / Comité de haut niveau sur la gestion\)](#), où des dirigeants s'efforcent ensemble de faire évoluer la culture et les comportements afin de créer les conditions dans lesquelles le harcèlement sexuel pourra être éradiqué.

16. En avril 2022, l'Équipe spéciale du CCS a informé le Comité de haut niveau sur la gestion des résultats de la seconde phase de ses activités et présenté l'orientation stratégique de la troisième phase, laquelle a été approuvée. Les principales réalisations attendues de la deuxième phase étaient les suivantes:

- a) La publication du document [Advancing a Common Understanding of a Victim-Centred Approach to Sexual Harassment](#), qui contient les principes d'une conception commune de l'approche centrée sur la victime en cas de harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies. Des démarches ont déjà été entreprises à la FAO pour les mettre en pratique dans différents contextes. À ce propos, l'Équipe spéciale travaille aussi sur une enquête afin de rassembler des données sur l'expérience des victimes qui aideront les organisations à améliorer leur travail de prévention et les mesures qu'elles prennent pour réagir.
- b) Sur le front de l'apprentissage et de la communication, une étude sur le changement des comportements assortie d'une analyse des lacunes constatées dans la réponse apportée au harcèlement sexuel sera publiée prochainement par l'Équipe spéciale, et la FAO s'en servira pour élaborer de nouveaux outils dans le cadre de ses activités de sensibilisation au sujet de la stratégie adoptée dans l'ensemble du système des Nations Unies face au harcèlement sexuel.
- c) En ce qui concerne la communication et l'échange de connaissances, les progrès en lien avec la [base de données ClearCheck](#)⁴ ont été soulignés. La base de données contient déjà plus de 550 sujets pour le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Parallèlement à cela, l'Équipe spéciale a organisé, en 2021 et 2022, six dialogues de pair à pair qui traitaient d'un aspect bien précis du harcèlement sexuel et ont rassemblé des États membres de l'ONU, des dirigeants du système des Nations Unies, des collègues actifs sur le terrain, des organisations internationales, des organisations de la société civile, le secteur privé et le milieu universitaire.
- d) S'agissant de la direction et du changement de culture, l'Équipe spéciale a lancé le [défi d'innovation pour un changement de culture dans le système des Nations Unies](#), qui promeut des moyens possibles de favoriser un environnement de travail sûr et inclusif. La FAO a participé à l'initiative, dans le cadre de laquelle la Fonctionnaire chargée des questions de déontologie a été désignée coordonnatrice principale de l'Organisation.

17. La troisième phase des travaux de l'Équipe spéciale sera consacrée à la traduction sur le plan opérationnel des normes et outils qu'elle aura élaborés et à l'évaluation de leurs effets. Elle s'articulera autour de quatre domaines de travail: i) la prévention et les sciences comportementales; ii) la participation des victimes et le soutien à ces dernières; iii) les données et les résultats; et iv) le renforcement de la coopération.

Enquêtes

18. Le Bureau de l'Inspecteur général (OIG) est membre des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies, dont la mission est d'améliorer les pratiques en la matière et le professionnalisme dans le système des Nations Unies, notamment en élaborant et en adoptant des

⁴ La FAO a commencé à se servir de ClearCheck en 2019 et terminé d'élaborer les procédures relatives à son utilisation (publiées dans la circulaire administrative n° 2021/04) en 2021.

principes communs concernant certains aspects intéressant les fonctions d'enquête des différents organismes du système des Nations Unies. Ils ont rédigé le [manuel de l'enquêteur](#) sur les enquêtes consécutives à des plaintes pour harcèlement sexuel et se penchent à présent sur les pratiques optimales et l'établissement de critères en ce qui concerne les enquêtes sur des cas de harcèlement sexuel. Le manuel a été approuvé par le CCS en 2021 et l'OIG a adopté les directives qui y sont énoncées.

Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS)

19. L'Organisation s'active pour s'aligner sur les initiatives prises à l'échelle du système; elle apporte des contributions techniques et diffuse des bonnes pratiques en intervenant dans plusieurs réseaux, notamment le Comité permanent interorganisations (CPI), le groupe de travail des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles et les échanges de vues entre les organismes ayant leur siège à Rome. La FAO a participé à la définition des priorités du chef de file de la PEAS du CPI et à l'élaboration du plan de travail relatif à la concrétisation des vision et stratégie du CPI en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel pour 2022-2026.

20. Pour donner suite au rapport du Secrétaire général sur les [dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles](#), l'Organisation présentera au Secrétariat de l'ONU, d'ici la fin du mois novembre 2022, son plan d'action annuel sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et les mesures prises en réponse à celles-ci. Il abordera les résultats de l'enquête annuelle sur la PEAS dans le système des Nations Unies menée auprès de toutes les catégories de personnel dans le but de recueillir leurs perceptions des comportements à l'égard de la PEAS et des normes de conduites y relatives, ainsi que l'accès à des services centrés sur la victime dans les lieux d'affectation hors siège. Il convient de noter que le taux de participation à l'enquête précitée au sein de la FAO a été multipliée par deux en 2021, par rapport à 2020, et par dix en l'espace de quatre ans.

21. Dans le cadre des efforts qu'elle continue de déployer pour s'aligner sur les initiatives du système des Nations Unies, et conformément au rapport 2021 du Corps commun d'inspection sur l'[Examen de la gestion des partenaires d'exécution au sein des organismes des Nations Unies](#), la FAO prévoit de rejoindre le [Portail des partenaires de l'ONU](#), plateforme en ligne collective conçue pour simplifier et harmoniser les démarches relatives à l'établissement de partenariats avec des organisations de la société civile. Le portail est équipé d'un outil permettant d'évaluer les capacités des partenaires d'exécution potentiels de la société civile en matière de PEAS suivant le [Protocole de l'Organisation des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels](#), publié en 2018. Pour le moment, les organismes participants sont le Secrétariat de l'ONU, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Programme alimentaire mondial (PAM), le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), avec le soutien opérationnel du Centre international de calcul (CIC) des Nations Unies. Dans les pays, les organisations utilisent activement le portail pour effectuer les contrôles préalables nécessaires lors de la sélection des partenaires de la société civile.

III. Situation à la FAO

A. Gouvernance et politiques

Gouvernance

22. Conformément à la recommandation faite par le Comité consultatif de contrôle dans son rapport annuel de 2020, présenté à la cent quatre-vingt-cinquième session du Comité financier⁵, le Directeur général a décidé d'officialiser le rôle de l'équipe spéciale interne chargée des questions liées au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles en créant un comité sur les comportements au travail et la PEAS. Présidé par M. Laurent Thomas, Directeur général adjoint, le

⁵ [FC 185/12](#) – Rapport annuel du Comité consultatif de contrôle de la FAO – 2020, cent quatre-vingt-cinquième session du Comité financier.

comité rassemble les principaux responsables et bureaux qui s'intéressent plus directement aux comportements sur le lieu de travail et à la PEAS. Leur mission consiste à évaluer l'efficacité des politiques et procédures existantes et à conseiller le Directeur général au sujet des mesures à prendre pour prévenir les fautes et y réagir. Le comité est assisté par deux groupes de travail informels, le réseau pour l'intégrité chargé des comportements au travail (dirigé par la Directrice de la Division des ressources humaines [CSH]) et un autre groupe qui s'occupe spécialement des questions liées à l'exploitation et aux atteintes sexuelles (dirigé par le Directeur du Bureau des urgences et de la résilience [OER]).

23. Le comité se réunit chaque trimestre et comprend quatre membres: la Directrice de CSH, la Conseillère juridique (Bureau juridique), le Directeur d'OER et la Directrice de la Division d'appui aux projets (PSS). La Fonctionnaire chargée des questions de déontologie et la Médiatrice jouent un rôle de conseillères auprès du comité, et l'Inspecteur général a le statut d'observateur. CSH fait office de secrétariat du comité ainsi que de point de contact de l'Organisation pour les questions en rapport avec le comportement au travail (harcèlement, harcèlement sexuel, discrimination et abus de pouvoir), tandis qu'OER est le point de contact pour tout ce qui concerne la PEAS et coordonne ces activités dans toute l'Organisation en veillant à assurer cohérence et synergies au plan interne ainsi qu'avec les partenaires externes.

Politiques

24. L'Organisation a entrepris de réviser les politiques relatives à la PEAS et à la prévention du harcèlement sexuel.

25. En novembre 2020, le Comité financier a souligné qu'il fallait «faire preuve de souplesse dans la mise en œuvre du Plan d'action stratégique pour les ressources humaines, en particulier dans le contexte de la crise de la covid-19, et renforcer les capacités des ressources humaines»⁶. Le Plan stratégique pour les ressources humaines (2020-2021) a été étoffé et plusieurs activités, dont la révision de la Politique en matière de prévention du harcèlement sexuel, ont été reprogrammées et organisées selon de nouvelles priorités, tandis que les capacités ont été renforcées au sein de CSH.

26. Des travaux ambitieux ont déjà été engagés aux fins de la révision de la Politique en matière de prévention du harcèlement sexuel, qui portera également sur d'autres formes d'inconduite sur le lieu de travail telles que le harcèlement, la discrimination et l'abus de pouvoir, pour lesquels prévention, réaction et signalements passent par les mêmes canaux et mécanismes, conformément à l'approche privilégiée par d'autres organismes du système des Nations Unies. En réalisant cet exercice, la FAO entend apporter une réponse diligente, adéquate et sensible à toutes les formes d'inconduite sur le lieu de travail en plaçant les victimes au centre de son action.

27. S'agissant de la politique relative à la PEAS, sa révision est également en cours et sera bientôt terminée. La nouvelle politique met un accent particulier sur la prévention, la promotion d'une approche centrée sur la victime et la prise en compte des grands principes du CPI, et la définition des rôles et responsabilités dans l'Organisation.

B. Prévention et sensibilisation

28. Dans le contexte des activités de sensibilisation qu'elle a menées en 2021 et 2022, la FAO a organisé une séance d'information sur la prévention du harcèlement sexuel au sein du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes, région la plus touchée d'après les résultats de l'enquête de l'ONU sur le harcèlement sexuel menée en 2018. Cette séance interactive et obligatoire s'adressait à tous les membres du personnel à partir de la classe D1 ainsi qu'aux représentants de la FAO dans la région et encourageait l'application du guide établi à l'intention des cadres, publié en 2018, qui explique comment prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et y faire face (*Guide for Managers: Prevention of, and Response to, Sexual Harassment in the Workplace*).

⁶ [CL 165/11](#) – Rapport de la cent quatre-vingt-troisième session du Comité financier (9-13 novembre 2020).

29. Dans le cadre du programme d'information des représentants de la FAO, qui présente une vue globale de la FAO et porte sur le rôle stratégique et les principales fonctions des représentants de l'Organisation, un module spécial a été mis en place début avril 2022 et donne aux cadres supérieurs des conseils pratiques sur les moyens de promouvoir un environnement de travail sain où règnent le respect et l'harmonie. Le module était destiné à tous les représentants de la FAO et aux membres du personnel à partir de la classe D1 et s'est déroulé en présence de l'Inspecteur général, de la Fonctionnaire chargée des questions de déontologie, de la Médiatrice et des services de santé et de sécurité.

30. La FAO a créé trois cours de formation obligatoires sur les sujets traités dans le présent rapport: «Prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir», «Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles PEAS» et «Travailler ensemble en harmonie, un cours des Nations Unies». Le taux d'achèvement de ces cours est contrôlé en permanence et la participation à ces derniers est encouragée au moyen de communications et de séances d'information ciblées, ainsi que d'indicateurs spéciaux intégrés dans le système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) pour les responsables hiérarchiques⁷. Par ailleurs, le cours de formation en ligne «Harcèlement sexuel: le rôle du personnel d'encadrement», lancé en avril 2021, a été conçu pour rappeler aux responsables hiérarchiques les principes que tous les cadres de la FAO doivent suivre lorsqu'il est question de harcèlement sexuel ainsi que les mesures qu'ils devraient prendre en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

31. L'Unité de conseil au personnel offre un soutien individuel aux victimes de harcèlement sexuel au travail en leur donnant les outils nécessaires pour mieux s'informer à ce sujet et renforcer leur résilience et leur assurance tout au long du processus de décision et de dénonciation. Outre les effets négatifs directs qu'il entraîne, le harcèlement sexuel a des conséquences indirectes telles que la stigmatisation sociale, les craintes des victimes quant à leur réputation dans l'Organisation, la peur des représailles et de l'isolement et la peur de ne pas obtenir justice. L'Organisation lance de nouvelles initiatives pour attirer davantage l'attention sur ces questions.

32. Le Bureau de la déontologie a organisé plusieurs webinaires de sensibilisation:

- a) un webinaire sur la PEAS (15 septembre 2021) dont l'objectif était de communiquer des informations et des orientations aux membres du personnel de la FAO sur l'importance de la PEAS pour la préparation, l'exécution et l'efficacité de leur travail et leur indiquer comment se plier aux normes de l'Organisation et du système des Nations Unies concernant la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Des représentants du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes, du Siège, du Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et du secrétariat du CPI sont intervenus pendant la séance, à laquelle ont participé 528 membres du personnel.
- b) un webinaire sur le Code de conduite éthique (octobre 2021) au cours duquel le Directeur général a prononcé un discours d'ouverture et où les intervenants ont présenté les grandes lignes du Code pour mieux informer le personnel de la conduite à tenir, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel et la PEAS. Le webinaire a rassemblé 825 membres du personnel.

33. En 2021 et 2022, les activités de prévention et de sensibilisation à la PEAS ont été développées et améliorées, l'idée étant de faciliter l'application des mesures nécessaires pour garantir respect et inclusivité sur le lieu de travail ainsi qu'un environnement plus sûr pour les bénéficiaires de la FAO:

- a) Un **dialogue sur la PEAS** a été engagé avec des représentants de la direction des bureaux décentralisés. L'objectif des échanges est de formuler des recommandations pratiques concernant le développement des capacités des coordonnateurs responsables de la PEAS et d'améliorer les connaissances dans différents contextes nationaux, en tenant compte de la réalité de bon nombre de bureaux de pays et de l'état de leurs ressources humaines.

⁷ [FC 191/7](#) – Rapport annuel sur les ressources humaines pour 2021, paragraphes 55-58.

- b) Une **formation intermédiaire en face à face de trois jours** sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et la manière d'y réagir a été élaborée en vue de favoriser et d'enraciner un changement organisationnel et culturel concernant la PEAS, et le plan, les principaux éléments constitutifs et les scénarios d'un cours en ligne destiné aux coordonnateurs chargés de la PEAS ont été élaborés. Les coordonnateurs pour la PEAS, entre autres, ont également reçu d'autres orientations techniques sur la réception et le traitement des plaintes concernant des incidents en lien avec l'exploitation et les atteintes sexuelles impliquant des enfants, notamment des instructions détaillées sur la manière d'obtenir l'accord et le consentement éclairés de ces derniers, la signification de la détermination de l'intérêt supérieur et la responsabilité en la matière, et l'impératif de l'accès à des services à l'écoute des besoins des enfants.
- c) Une **série de séances de formation et d'information** sur la réception des plaintes, les canaux d'orientation et l'approche centrée sur la victime été organisée à l'intention du personnel et des partenaires de la FAO en Afrique du Sud, au Pakistan et en Ukraine. L'idée était de faciliter l'application des principaux outils et procédures opérationnelles normalisées mis à la disposition des coordonnateurs pour la PEAS et de leur adaptation au contexte local, et de promouvoir la mise en œuvre effective des politiques.
- d) Une **nouvelle rubrique consacrée à la PEAS** a été ajoutée à la section du Guide administratif de la FAO relative à la préparation et à la conduite des interventions d'urgence et contient des orientations précises expliquant quand et comment adopter une approche centrée sur la victime.
- e) Un **recueil de bonnes pratiques en matière de responsabilité à l'égard des populations touchées** tenant compte de la PEAS a été élaboré et devrait faciliter l'apprentissage et le partage des connaissances entre les régions. D'une manière générale, l'idée derrière la responsabilité à l'égard des populations touchées est de veiller à ce que les acteurs du développement et de l'aide humanitaire soient tenus de rendre des comptes et que les interventions ne causent pas de dommages involontaires aux bénéficiaires. Il est en effet admis que, même avec une bonne planification et les meilleures intentions, des conséquences et conflits inattendus peuvent apparaître. Il doit donc y avoir des mécanismes de responsabilité permettant d'assurer la participation des populations touchées tout au long du cycle du projet, ainsi que de réceptionner les plaintes liées aux projets de la FAO et d'y donner suite. Il est indispensable de consulter les communautés et de cerner les risques en matière de protection en début de cycle, notamment ceux liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, pour pouvoir assurer la prévention et définir des mesures d'atténuation efficaces.
- f) Des **directives opérationnelles destinées aux fonctionnaires chargés de la formulation des projets** ont également été élaborées; elles traitent des normes minimales pour l'intégration de la responsabilité à l'égard des populations touchées dans le cycle des projets. Suivant les différentes étapes du cycle des projets de la FAO, les directives présentent certaines des considérations que l'équipe spéciale de projet devrait prendre en compte et les activités qu'elle devrait entreprendre à chaque phase du projet. Si la mention du mécanisme de réclamation est obligatoire dans tous les documents de projet de la FAO depuis 2015, des informations plus détaillées sur la PEAS ont été ajoutées en 2021 à la section correspondante dans les documents de projet standard en tant qu'élément du manuel sur le cycle des projets de la FAO.
- g) L'exploitation et les atteintes sexuelles ont été intégrées dans les registres des risques par pays en 2021, ce qui signifie que des **analyses des risques** en la matière doivent être réalisées et que des stratégies d'atténuation doivent être définies au niveau des pays dans le cadres des programmes de la FAO. Les représentants de l'Organisation et les responsables de programme sont tenus de faire intervenir les considérations liées à l'exploitation et aux atteintes sexuelles dans la conception des analyses des besoins et les propositions de nouveaux projets, et notamment de définir les risques propres aux différentes activités ainsi que les mesures d'atténuation correspondantes.

- h) Un **rapport détaillé contenant des informations par pays pour chaque région** et une vue d'ensemble des données sur la PEAS extrapolées à partir des questions supplémentaires consacrées à la PEAS dans les rapports annuels par pays pour 2021 a été rédigé et transmis à tous les bureaux décentralisés. Des exemples de bonnes pratiques et les principales lacunes et inquiétudes y ont été mis en évidence. À ce propos, en participant au Portail des partenaires de l'ONU, comme il est mentionné plus haut, la FAO aura accès à des données et à des renseignements supplémentaires sur les partenaires potentiels de la société civile, ce qui facilitera également la vérification des antécédents des partenaires d'exécution au regard de l'exploitation et des atteintes sexuelles.
- i) La participation des bénéficiaires, des partenaires et des fournisseurs et la communication avec eux sont obligatoires dans le cadre des **activités de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles**. Il est nécessaire de réaliser des évaluations régulières des projets en cours pour s'assurer que les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles propres aux différentes activités sont pris en compte et que les mesures d'atténuation correspondantes sont définies et appliquées. L'objectif de ces évaluations est de veiller à ce que des mesures d'atténuation soient définies et mises en œuvre tout au long de l'exécution du projet. Les représentants de la FAO et les responsables de programme et de projet pour tous les secteurs sont tenus de contrôler et d'évaluer régulièrement l'efficacité des mesures d'atténuation et de signaler les éventuelles difficultés rencontrées dans leur mise en œuvre.

C. Voies de signalement et enquêtes

34. Le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles sont des fautes graves au regard des règles et règlements internes de la FAO et, à ce titre, doivent être signalés directement à OIG pour examen et enquête. OIG a prévu plusieurs moyens, pour les personnes au sein ou en dehors de l'Organisation, de signaler ces faits, à savoir: une adresse électronique confidentielle, un formulaire en ligne, un numéro de téléphone confidentiel et la possibilité de prendre directement contact avec le personnel d'OIG, soit au Siège, soit lorsqu'il se rend dans les bureaux décentralisés. OIG créera avant la fin de 2022 une «ligne directe» intégrée, avec des numéros de téléphone locaux et des opérateurs capables de venir en aide aux personnes qui ont besoin d'assistance en langue locale dans les pays où la FAO travaille. Elle sera gérée par un fournisseur externe.

35. Les bureaux de pays de la FAO ont désigné des coordonnateurs pour la PEAS à qui les informations relatives aux éventuels cas d'exploitation ou d'atteintes sexuelles peuvent être communiquées. Elles sont ensuite transmises au coordonnateur principal pour la PEAS au Siège, où elles pourront ensuite être envoyées à OIG pour examen et enquête. S'agissant du harcèlement et du harcèlement sexuel, le Bureau de la déontologie et la Médiatrice sont là pour fournir conseils et assistance face à ce genre de situation, et notamment pour communiquer des informations pertinentes à OIG avec le consentement de la personne concernée. Des informations plus détaillées sur les mécanismes de signalements sont disponibles en ligne, dans le document *Trouver le bon interlocuteur – À qui s'adresser au sein de la FAO en cas de besoin?* que l'on trouvera sur plusieurs pages web de la FAO.

36. Les [Directives en matière d'enquêtes de la FAO](#)⁸ visent à garantir l'efficacité et l'indépendance des enquêtes ainsi que le traitement équitable de toutes les parties concernées. On y trouve les principes et les aspects les plus importants de l'approche centrée sur la victime, conformément au manuel de l'enquêteur relatif aux enquêtes sur des plaintes pour harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies.

37. La FAO participe à l'enquête annuelle des Nations Unies sur le signalement de faits de harcèlement sexuel organisée par l'Équipe spéciale du CCS pour la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies. L'enquête donne à l'Équipe spéciale une base à partir de laquelle travailler, en particulier pour les analyses comparatives par rapport au reste du système des Nations Unies. Les résultats de 2021 confirment que le harcèlement sexuel trouve ses racines dans les déséquilibres de pouvoir mais se manifeste également dans un environnement de

⁸ Circulaire administrative 2021/06, avril 2021.

travail où se produisent des changements rapides – en effet, la plupart des incidents ont eu lieu sur le terrain (missions, bureaux de pays et les bureaux auxiliaires, où les entités opérationnelles mènent habituellement leurs activités principales). L'enquête nous a également appris que 93 pour cent des enquêtes concernaient des cas de harcèlement de femmes par des hommes et que 69 pour cent des auteurs présumés étaient d'un grade supérieur.

38. L'Organisation concourt au dispositif de suivi iReport SEA Tracker que l'ONU a commencé à mettre au point en 2018. Le système iReport SEA Tracker contient des données détaillées et mises à jour en temps réel sur les allégations reçues, par exemple la date de l'incident et celle du signalement, l'âge de la victime (adulte ou enfant), la nature de l'allégation, le soutien apporté à la victime, l'état d'avancement de l'enquête, les mesures qui ont été prises et les éventuels renvois aux autorités nationales au regard de la responsabilité pénale.

39. OIG conserve des données statistiques sur les cas en rapport avec l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel (dont on trouvera un résumé pour 2021 aux paragraphes 6 et 7) et les expose dans le rapport de l'Inspecteur général présenté chaque année au Comité financier. Le Bureau de la déontologie tient également un registre des prises de contact, notamment en rapport avec des faits de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, qui n'ont pas toutes débouché sur la transmission des informations correspondantes à OIG pour enquête⁹.

D. Responsabilités

40. La circulaire administrative 2022/02 sur la pratique de l'Organisation en matière disciplinaire a été diffusée le 7 février 2022 dans toutes les langues officielles de la FAO. Publiée chaque année, la circulaire contient des informations sur les mesures disciplinaires visant des fonctionnaires ainsi que les mesures administratives prises contre d'autres membres du personnel qui ont eu des comportements répréhensibles au cours de l'année précédente. Le harcèlement et le harcèlement sexuel y font l'objet d'une section distincte. Si l'identité des personnes concernées n'est pas divulguée, les renseignements donnés sont suffisants pour que la circulaire administrative serve d'outil de sensibilisation. On y trouve des exemples réels d'actions qui constituent des comportements inacceptables ainsi qu'une description des conséquences desdites actions. La circulaire administrative sert également de rappel aux fonctionnaires et aux autres membres du personnel de la FAO quant à leurs obligations puisque les règles et politiques relatives au comportement du personnel de l'Organisation y sont répertoriées.

41. La FAO, tout comme 33 autres organismes des Nations Unies, continue à utiliser la base de données ClearCheck de l'ONU. L'Organisation y inscrit des données concernant son personnel et l'utilise pour vérifier les antécédents des candidats dans le cadre du recrutement, conformément à ce prévoient les procédures de la FAO relatives à l'utilisation de ClearCheck (publiées en mars 2021 dans la circulaire administrative 2021/04). La base de données sert actuellement à la vérification des antécédents pour le recrutement de fonctionnaires et de membres du personnel hors fonctionnaires.

42. En complément de la liste de vérification sur l'atténuation des risques en matière de PEAS, publiée en octobre 2021 et conçue pour aider les bureaux à réduire les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles, un point de maîtrise des risques en rapport avec la PEAS a été ajouté au questionnaire sur les contrôles internes.

43. Toujours dans le domaine de la PEAS, certaines questions sont maintenant régulièrement ajoutées aux informations que les pays doivent communiquer chaque année, concernant la disponibilité, l'emplacement et le caractère inclusif des mécanismes de signalement ainsi que la facilité d'accès à ceux-ci au niveau national. Un tableau de bord sur la PEAS a été élaboré en 2021 après une analyse des réponses à ces nouvelles questions et a été intégré dans le rapport annuel par pays pour 2021. Par ailleurs, cinq questions reprises du tableau de bord sur la PEAS ont été ajoutées à la section «environnement éthique», dans l'outil d'indicateurs de gestion et de suivi (Country Office Management & Monitoring Indicators Tool – COMMIT) conçu à l'intention des bureaux de pays au

⁹ FC 191/10 – cent quatre-vingt-onzième session du Comité financier, Rapport annuel du Bureau de la déontologie – 2021.

titre du Système intégré de gestion (iMIS), afin que l'on puisse vérifier si le bureau de pays respecte certaines exigences.

44. En juin 2022, la FAO a présenté le [Cadre pour la gestion environnementale et sociale](#), qui sert à repérer, évaluer et gérer les risques et impacts sociaux et environnementaux ainsi qu'à promouvoir des systèmes agroalimentaires résilients et durables dans le contexte des projets et programmes de la FAO. Une norme environnementale et sociale sur l'égalité des genres et la prévention de la violence fondée sur le genre y est énoncée et porte sur les responsabilités et attentes, au sein de l'Organisation, concernant les risques et l'obligation de rendre des comptes, y compris au regard de la PEAS. Les questions de contrôle relatives à cette norme contiennent des dispositions liées à la PEAS, et les lignes directrices correspondantes sont en cours d'élaboration. Le Bureau du changement climatique, de la biodiversité et de l'environnement (OCB) et OER ont également réalisé ensemble une présentation sur les perspectives qu'offre la nouvelle norme sur l'égalité des genres et la prévention de la violence fondée sur le genre, les risques qui en découlent et sa mise en œuvre dans la pratique tout au long du cycle de projet au titre du nouveau Cadre pour la gestion environnementale et sociale.

E. Prochaines étapes: mesures prévues en 2022-2023

45. La FAO est déterminée à offrir des conditions de travail fondées sur le respect et à défendre et appliquer des politiques qui reconnaissent la dignité inhérente à chacun, y compris les bénéficiaires de ses activités. La FAO a la responsabilité de prévenir la discrimination, l'abus de pouvoir, le harcèlement, y compris sexuel, ainsi que l'exploitation et les atteintes sexuelles, et de réagir lorsqu'ils se produisent.

46. Les résultats de l'enquête menée auprès du personnel en 2022 serviront aussi de point de départ à l'élaboration de nouvelles initiatives, sur la base des besoins mis en évidence, et à l'évaluation des progrès accomplis au cours des trois années précédentes. À moyen terme, la FAO continuera d'agir pour renforcer les quatre piliers de son action en se coordonnant étroitement avec les initiatives menées à l'échelle du système des Nations Unies:

- a) **Gouvernance et politiques.** Il sera procédé à une évaluation complète des politiques et procédures pertinentes de l'Organisation, évaluation qui aura pour but la recherche d'éventuelles lacunes et incohérences ainsi que l'enracinement, au niveau interne, et la mise en pratique de l'approche centrée sur la victime dans le contexte de la prévention de l'exploitation sexuelle, des abus, du harcèlement et du harcèlement sexuel, ainsi que des mesures prises pour y faire face.
- b) **Prévention et sensibilisation.** Les connaissances des membres du personnel, des cadres, des partenaires d'exécution et des bénéficiaires seront renforcées grâce à des activités d'apprentissage et à des campagnes de communication. Les actions de sensibilisation consisteront aussi, d'une part, à donner au personnel des orientations qui l'aideront à reconnaître les comportements répréhensibles et lui indiquer les ressources qui lui permettront d'y faire face, et, d'autre part, à aider les cadres à gérer ce genre de situation. Une stratégie d'apprentissage en rapport avec la PEAS sera élaborée: on veillera à ce que les coordonnateurs pour la PEAS reçoivent la formation et les ressources nécessaires, et les formations en face à face, notamment les programmes de formation des formateurs favorisant la sensibilisation et le changement de culture, seront encouragées.
- c) **Voies de signalement et enquêtes.** Une «ligne directe» intégrée sera mise en place et promue. Les personnes qui réceptionneront les appels seront capables d'aider ceux qui en ont besoin en langue locale, et une formation continue visant à améliorer les enquêtes faisant intervenir une approche centrée sur la victime sur des faits d'exploitation et d'atteintes sexuelles, de harcèlement sexuel et d'autres comportements abusifs sera assurée.
- d) **Responsabilité.** Un cadre destiné à l'ensemble du personnel, où seront énoncées les responsabilités renforcées des responsables hiérarchiques, des cadres et des cadres supérieurs sera conçu et appliqué. On travaille également à la définition de la méthode à employer pour détecter les risques liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et/ou au harcèlement sexuel lors des contrôles préalables et de l'évaluation des risques réalisés dans le cadre de l'établissement de partenariats officiels avec le secteur privé.